

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по практике

**УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА (ПО ПОЛУЧЕНИЮ ПЕРВИЧНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ)**

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

**Санкт-Петербург
2020**

Содержание

1. Перечень компетенций формируемых в процессе прохождения практики
2. Показатели и критерии оценки компетенций
3. Шкала оценивания результата
4. Перечень заданий по практике
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций формируемых в процессе прохождения практики

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов практики.

Комплект контрольно-оценочных средств (далее – КОС) предназначен для осуществления текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.

Рабочей программой практики предусмотрена проверка следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень проверяемых практикой компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-5	Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к

	восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для прохождения практики (глагол, 3-е лицо, ед. число):

- знает базовые экономические понятия (спрос, предложение, цена, стоимость, товар, деньги, доходы, расходы, прибыль, риск, собственность, управление, рынок, фирма, государство), объективные экономические законы

- использует базовые экономические понятия для описания экономических процессов;
- знает финансовые показатели деятельности организаций, объективные основы функционирования экономики и финансового поведения экономических агентов
- использует финансовые показатели для описания процессов, происходящих в организации, использует понятийный аппарат экономической науки для описания экономических и финансовых в обществе
- знает правовые нормы действующего законодательства, регулирующие отношения в различных сферах деятельности
- использует нормативно-правовые знания в различных сферах деятельности;
- знает основные нормы современного русского и иностранного языка (орфографических, пунктуационных, грамматических, стилистических, орфоэпических)
- пользуется основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского и иностранного языка;
- знает систему функциональных стилей русского и иностранного языка в ее динамике
- пользуется основными сайтами поддержки грамотности в сети «Интернет»
- знает принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей
- работает в коллективе, эффективно выполняет задачи профессиональной деятельности работая в коллективе, учитывает социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимает эти различия
- знает содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности
- планирует цели и устанавливает приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения осуществления деятельности; самостоятельно строит процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности
- знает основные природные и техногенные опасности, их свойства и характеристики, характер воздействия вредных и опасных факторов на человека и природную среду, методы и способы организованной

защиты от них, теоретические основы безопасности жизнедеятельности при ЧС возможные последствия аварий, катастроф, стихийных бедствий и способы применения современных средств поражения

- идентифицирует основные опасности среды обитания человека, оценивает риск их реализации, принимает решения по целесообразным действиям в ЧС
- знает современные подходы к персоналу предприятия, основанные на гуманизме, индивидуальной работе и восприятии персонала как основного достояния организации и определяющего фактора ее успеха
- применяет методы и приемы планирования потребности в персонале, подбора, организации адаптации, профессиональной ориентации, планирования развития и перемещения работников, оценки результатов их деятельности и аттестации, выявления мотивов трудового поведения, создания безопасных условий труда, повышения эффективности индивидуального и коллективного труда и степени удовлетворенности трудом.
- знает методы разработки и реализации процедур управления персоналом, программ совершенствования профессиональной подготовки, оценки персонала, оценки эффективности программ управления персоналом организации
- разрабатывает и реализует стратегии управления персоналом, анализирует экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом
- знает состав и содержание кадровой документации, основные документы, регламентирующие управление персоналом с внешними организациями.
- составляет отчетность по управлению персоналом и предоставляет ее в соответствующие контролирующие органы
- знает структуру и содержание норм и нормативов по труду и управлению персоналом в соответствии с требованиями внешних контролирующих организаций
- организует трудовой процесс в соответствии с требованиями равномерной загрузки персонала, взаимодействует с внешними организациями по вопросам планирования и организации труда
- знает методы построения математических моделей экономических и управленческих ситуаций и их решения аналитическими или с применением вычислительной техники и последующим анализом, имеющим целью принятие оптимального решения; развитие логического, математического и алгоритмического мышления
- применяет методы математического анализа для исследования управленческих и экономических задач хозяйствующего субъекта

- знает основные статистические методы исследования и анализа данных в контексте целей и задач своей организации
- анализирует статистические данные в контексте целей и задач своей организации
- знает основные математические модели принятия решений в контексте целей и задач своей организации
- применяет математические модели в контексте целей и задач своей организации
- знает основные виды и способы мышления и восприятия социально-профессиональных групп персонала организации
- объясняет причины поступков, прогнозирует поведение, управляет им в организации, а также раскрывает потенциал организации
- знает методы управления организационной культурой, ее основные элементы, внешние и внутренние факторы, влияющие на ее формирование, типы оргкультур, зарубежный и отечественный опыт их практической реализации
- определяет и формирует организационные ценности, правила, нормы поведения в соответствии с миссией и стратегическими целями организации
- знает методики оценки эффективности деятельности персонала и организации в соответствии со стратегией развития
- координирует и кооперирует работу персонала и подразделений, нацеленных на достижение результата
- знает этику делового общения
- организует деловые переговоры и совещания, используя современные средства и методы коммуникаций с учетом специфики организаций
- знает теоретические основы формирования кадрового резерва, психологические, социальные, экономические последствия эффективной работы с кадровым резервом, современные теории мотивации, основные теоретические подходы в стратегическом менеджменте персонала
- применяет современные методики подготовки и обеспечения кадрового резерва, осуществления ротации персонала; анализирует рынок труда; прогнозирует и определяет потребность в персонале; анализирует кадровый потенциал организации, отдельного работника; изучает профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования; анализирует социальные процессы и отношения в организации.
- знает принципы развития и закономерности функционирования организации
- разрабатывает и реализует стратегии привлечения персонала
- знает теоретические основы профессиональной ориентации; особенности процесса профессионального самоопределения;

факторы, влияющие на процесс профессионального самоопределения; компоненты системы профессиональной ориентации; теоретические основы психодиагностики

- анализирует профессии по типам, целям, средствам и условиям работы; проводит профориентационные игры и тренинги; организывает профдиагностику; составляет профессиональные планы.
- знает основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике; технологии управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала);
- разрабатывает и реализует программы профессионального развития персонала и оценивает их эффективность; совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
- знает принципы управления социальными системами в целом и управления социальным развитием организаций, теории и основные результаты исследований по проблемам социального развития организаций
- выявляет перспективные направления в области социального развития организаций; разрабатывает программы социального развития и проводит самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой
- знает модели и факторы трудового поведения работников и рабочих групп в современных организациях; состав и специфику компетенций руководителей разных иерархических уровней, участвующих в реализации программ социального развития организации; основные понятия, методы и приемы анализа социальных процессов, происходящих в организации
- представляет аналитические материалы для оценки мероприятий в области политики социального развития организации; разбирается в современных технологиях управления персоналом, оценивает их качество и применяет в практической деятельности

2. Показатели и критерии оценки компетенций

Проведение оценки осуществляется путем сопоставления продемонстрированных обучающимся результатов освоения компетенций по заданным критериям

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по практике установлено пороговое значение показателя, при

котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 2.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа по заданиям практики	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
2	Работа по заданиям практики, решение общих профессиональных задач	Отсутствие участия в решении, неправильное решение	Решение с ошибками	Активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа по заданиям практики, решение индивидуальных профессиональных задач	Отсутствие участия в решении, неправильное решение	Решение с ошибками	Активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Таблица – 2.2. Обобщенные критерии проверки сформированности компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие	Компетенция освоена. Обучающийся показывает	Компетенция освоена. Обучающийся показывает

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
необходимыми знаниями.	показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении прохождения практики.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик.

3. Шкала оценивания результата

Таблица – 3.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.

	Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом ОПОП. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

4. Перечень заданий по практике

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с настоящим ФОС, программой практики и ЛНА университета.

4.1. Задания для текущего контроля:

1. Составление плана индивидуальной работы в дневнике практики
2. Изложение в дневнике своей точки зрения о системе работы и взаимодействия с персоналом организации, где проходит практика
3. Изложение в дневнике практики основных характеристик персонала, использованных технологий при взаимодействии с ним, анализ результатов деятельности
4. Представление результатов проведенного исследования руководителю. Получение отзыва об итогах исследования или акт внедрения
5. Защита отчета по практике

4.1. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет с оценкой.

Оценочные средства промежуточной аттестации:

- Защита отчета по практике

Формами отчетности по практике, содержание которых является основой оценки уровня освоения компетенций для прохождения промежуточной аттестации являются:

1. Индивидуальное задание на практику.
2. Личный листок студента.
3. Отзыв руководителя практики.
4. Отчёт по практике.
5. Договор с организацией-местом прохождения практики (копия).
(представляется если местом прохождения практики не является ФГБОУ ВО СПбГЭУ)

Индивидуальное задание на практику, личный листок, отзыв руководителя практики, копия договора с организацией-местом прохождения практики являются **обязательными приложениями к отчету** о прохождении практики.

Отчет по практике оформляется в соответствии с требованиями межгосударственного стандарта ГОСТ 7.32-2017.

Обязательными структурными элементами отчета по практике являются:

- Титульный лист.
- Содержание.
- Введение.
- Основная часть.
- Заключение.
- Список использованной литературы (материалов).
- Приложения (при необходимости).

Титульный лист является первой страницей отчета по практике, и служит источником информации, необходимой для документа.

Содержание включает введение, наименование разделов, подразделов, пунктов основной части работы, списка литературы, заключения и приложений (при наличии) с указанием страниц, с которых эти элементы начинаются.

Во введении приводятся общие и индивидуальные задания, решаемые в процессе прохождения практики.

Основная часть отчета содержит данные, отражающие цели, существо, методику и основные результаты выполнения каждого из выполняемых заданий в соответствии с индивидуальным заданием. В целом, основная часть отчета должна отражать достижение общей цели практики.

Заключение отчета содержит:

- оценку полноты решения каждой из поставленных задач, решенных в соответствии с индивидуальным заданием;
- оценку полученных в рамках практики компетенций (узнал, научился, приобрел навыки, овладел (методиками, алгоритмами, функциями и пр.).
- краткие выводы по результатам практики.

Список использованной литературы содержит сведения об источниках, использованных при составлении отчета, который приводится в соответствии с ГОСТ 7.1-2003.

Приложения включают материалы, дополняющие отчет.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по практике, характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по практике (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Порядок организации и проведения практики обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, основные права, обязанности и ответственность субъектов организации и проведения практики обучающихся регламентируются Положением об организации и проведении практики обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования.

Аттестация по итогам практики проводится на основании оформленного в соответствии с установленными требованиями письменного отчета обучающегося и отзыва руководителя практики от организации. По итогам аттестации выставляется зачет с оценкой. При наличии в учебном плане курсовой работы по практике, выставляется оценка за курсовую работу.

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья:

а) на базе сторонних организаций, деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым в рамках ОПОП ВО - на местах прохождения практики, учитывающих требования к доступности мест практики, а также рекомендации медико-социальной

экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида относительно рекомендованных условий и видов труда;

б) непосредственно в университете:

– на базе структурных подразделений, деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым в рамках ОПОП ВО - на местах прохождения практики, учитывающих требования к доступности мест практики, а также рекомендации медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида относительно рекомендованных условий и видов труда;

– с использованием индивидуальных заданий, предусмотренных программами практики и направленных на освоение профессиональным компетенций, осваиваемым в рамках ОПОП ВО и программы практики;

– в форме занятий, позволяющих имитировать будущую профессиональную деятельность обучающегося.

При необходимости для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используются фонды оценочных средств, адаптированные для обучающихся с ОВЗ и инвалидов.